

Муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида «Лесная сказка»
пгт. Талинка Октябрьский район

(МБДОУ «ДСОВ «Лесная сказка»)

ПРИНЯТА

Решением педагогического совета
от 16.04. 2020г.
Протокол № 4

УТВЕРЖДЕНА

приказом МБДОУ «ДСОВ
«Лесная сказка»
от «23» апреля 2020г. № 71 - од

ПРОГРАММА
по организации наставничества
на 2020 - 2023 учебный год
«СТУПЕНЬКИ К МАСТЕРСТВУ»

гп. Талинка
Октябрьский район
ХМАО-Югра

Содержание программы

- 1. Паспорт Программы**
- 2. Пояснительная записка**
- 3. Содержание программы**
 - 3.1. Цели и задачи программы**
 - 3.2. Основные направления**
 - 3.3. Ожидаемый результат**
 - 3.4. Формы работы**
 - 3.5. Методологическая основа Программы**
 - 3.6. Сроки реализации Программы**
- 4. Этапы реализации программы**
- 5. Заключение.**

1. Паспорт Программы

Название Программы	«Ступеньки к мастерству» - программа наставничества молодых педагогов в дошкольной образовательной организации
Основание для разработки	1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; 2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 №1014 «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования»; 3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»; 4. Устав МБДОУ "ДСОВ "Лесная сказка" 5. Положение «О наставничестве»
Организация - исполнитель	МБДОУ "ДСОВ "Лесная сказка"
Адрес организации исполнителя, тел./факс	628195, Россия, ХМАО-Югра, Тюменская область, Октябрьский район, п.г.т. Талинка, Центральный мкр., дом 1
Целевая аудитория	Молодые специалисты, педагоги с небольшим опытом работы в дошкольном учреждении
Этапы реализации	Срок реализации – 3 года 1 этап – диагностический 2 этап – практический 3 этап – аналитический
Цель	Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов и педагогов с небольшим опытом работы в дошкольной организации в условиях образовательного пространства, оказание помощи
Задачи	1.Повысить компетентность молодых педагогов вопросах реализации ФГОС ДО. 2.Привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольной образовательной организации; 3.Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности согласно Профессионального стандарта педагога дошкольного образования; 4.Организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи: - в проектировании и моделировании образовательного процесса; - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы; - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения; - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции; - в использовании ИКТ и современных образовательных ресурсов и технологий. 5.Способствовать успешной адаптации к коллективу коллег, детей, родителей
Ожидаемый результат	1. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении 2. Активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков работы;

	<p>3. Повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;</p> <p>4. Совершенствование приемов, методов работы;</p> <p>5. Использованию в работе начинающих педагогов новых педагогических технологий;</p> <p>6. Активизация деятельности молодых педагогов в части участия в работе сетевых сообществ педагогов города, в создании и реализации творческих проектов, в конкурсах профессионального мастерства.</p>
Основные направления	<ul style="list-style-type: none"> • Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений. • Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения. • Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса. • Разработка и обсуждение планирования. • Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания. • Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.
Актуальность программы	<p>В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, социальной и профессиональной позиции. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а воспитанники и их родители, администрация образовательного учреждения ожидает от них столь же безупречного профессионализма. Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности.</p>
Новизна программы	<p>Новизна форм и методов работы с молодыми педагогами. Интерес и творчество молодых педагогов мотивируется посредством привлечения их к совместной деятельности, сопровождения в различных профессиональных мероприятиях, конкурсах и т.д.</p>
Условия эффективности работы	<p>Взаимосвязь всех звеньев методической деятельности, её форм и методов;</p> <p>Системность и непрерывность в организации всех форм взаимодействия;</p> <p>Сочетание теоретических и практических форм;</p> <p>Оценка результатов работы (диагностика развития детей);</p> <p>Своевременное обеспечение молодых педагогов педагогической и учебно-методической информацией.</p>
Результативность реализации программы	<p>В результате у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал.</p>

2. Пояснительная записка

Происходящие на сегодня в нашем обществе кардинальные перемены требуют серьезного переосмысления сложившегося в последнее время отношения к системе образования. И на сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального к ней внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который может оказать практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Кроме того, к настоящему времени в сфере профессионального труда воспитателя назрел ряд противоречий, которые также препятствуют успешной адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня своей работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители и коллеги ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Ведь именно при взаимодействии опытных и молодых педагогов происходит интеллектуальное единение, обмен опытом, развитие совместного творчества, развитие профессионального мастерства и самовыражения. И наша главная задача, чтобы в современных условиях реформирования национальной системы образования и внедрением ФГОС ДО ни один молодой педагог не разочаровался в выборе своей профессии и не потерял интерес к ней. В педагогическом коллективе возникла необходимость осуществления адресного подхода к педагогам и поиска новых форм работы с молодыми специалистами с целью обеспечения их скорейшего профессионального роста. В связи с этим для совершенствования подготовки молодого воспитателя с целью его более успешной адаптации к профессиональной деятельности МБДОУ "ДСОВ "Лесная сказка" функционирует клуб «Ступеньки к мастерству», в работе которого используется системный подход по повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет быстро адаптироваться к работе в дошкольной образовательной организации, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной деятельности. Срок реализации программы – 3 года.

3. Содержание программы

3.1. Цели и задачи программы

Цель: Создание эффективной системы методического сопровождения молодых педагогов и педагогов с небольшим опытом работы в дошкольной организации в условиях образовательного

пространства, оказание помощи в их профессиональном становлении и адаптации к коллективу коллег, детей, родителей

Задачи:

- 1.Повысить компетентность молодых педагогов вопросах реализации ФГОС ДО.
- 2.Привить начинающим педагогам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в дошкольной образовательной организации;
- 3.Ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности и согласно Профессионального стандарта педагога дошкольного образования.
- 4.Организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи:
 - в проектировании и моделировании образовательного процесса;
 - в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы образовательной работы;
 - в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
 - в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции;
 - в использовании ИКТ и современных образовательных ресурсов и технологий.

5. Способствовать успешной адаптации к коллективу коллег, детей, родителей.

6 Занятия клуба «Ступеньки к мастерству» планируются ежегодно, 1 раз в месяц. Их содержание включает теоретические и практические аспекты образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации. Перед составлением плана работы клуба проводится анкетирование среди начинающих педагогов, чтобы определить темы занятий с учетом выявленных проблем. К проведению теоретического блока привлекаются специалисты образования, медицины и психологии; практического блока – высококвалифицированные педагоги, имеющие успешный профессиональный опыт работы. Роль практических занятий особенно значима в связи с тем, что воспитатели будут подготовлены к работе с ребенком в дошкольной организации с учетом современных требований образовательно-воспитательного процесса.

Данная программа является, во-первых, важнейшим фактором профессиональной адаптации, успешного личностного и профессионального развития начинающих педагогов, во-вторых, способствует повышению качества дошкольного образования в ДОО.

3.2. Основные направления

- Анализ результатов образовательной деятельности, изучение уровня профессиональной подготовки педагогов, их потребностей, затруднений.
- Организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения.
- Изучение нормативных правовых и инструктивных документов, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательного процесса.
- Разработка и обсуждение планирования.
- Взаимное посещение занятий обмена опытом, совершенствование методики преподавания.
- Ознакомление педагогов с новинками нормативно-правовой, учебно-методической и справочной литературы.

3.3. Ожидаемый результат

- Познание себя и ориентация на ценности саморазвития.
- Качественное изменение отношений в коллективе.
- Стремление взаимодействовать с установкой на открытость, взаимопомощь.
- Рост профессиональной и методической компетенции молодых воспитателей, повышение уровня их готовности к педагогической деятельности.

3.4. Формы работы

Для того чтобы повысить профессиональное мастерство педагогов, используются разные формы работы.

Разнообразные формы работы с молодым специалистом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости. С молодыми и начинающими педагогами я использую различные формы работы: *(они представлены на слайде)*

- **Педагогические мастерские**, где ставится цель: обмен опыта работы педагогов имеющих разные квалификационные категории.
- **Методическое** объединение воспитателей. Цель которого: повышение профессионального уровня **педагогов**.
- **Мастер – класс**: передача педагогами своего опыта, авторских находок. Опытные педагоги, не только умело показывают работу молодым специалистам, но и обсуждают с ними различные аспекты и приемы использования технологий, нюансы и возможности при использовании технологии в конкретных задачах, рассказывают при помощи каких методов и приёмов были достигнуты полученные результаты.
- Консультации молодых педагогов: цель – помощь в адаптации и знакомство с системой работы, направленной на повышение педагогической грамотности молодых специалистов и воспитателей, имеющих перерыв в работе.

- Широко применяю различные формы индивидуальной работы с воспитателями. Например, собеседования в начале и конце года, посещение и анализ занятий с целью помощи.
- Семинары – практикумы, направлены на повышение уровня практической подготовки молодого воспитателя, совершенствование практических навыков, необходимых в работе с детьми. Тематика семинаров-практикумов строится на запросах воспитателей и также связана с задачами годового плана.
- В детском саду регулярно проводятся деловые игры, предусматривающие коллективную деятельность, направленную на обучение, воспитание и развитие **педагогов** с использованием моделей, имитаций, ролей. Деловые игры позволяют более полно воспроизводить деятельность **педагогов**, выявлять проблемы и причины их появления, разрабатывать варианты решения проблем, определять механизм их решения.
- **Начинающий** воспитатель направляется в группу, где работает опытный воспитатель, который может на личном примере продемонстрировать методически правильное проведение занятия, прогулки, любого режимного момента, дать необходимые советы, рекомендации, консультации, ответить на возникающие вопросы. Стараемся за каждым молодым педагогом закрепить опытного наставника, который выполняет те же функции.
- С целью стимулирования творческих проявлений молодых воспитателей в ДОО проводятся конкурсы методических разработок, творческие конкурсы, разнообразные выставки продуктов детского творчества и т. д. Такая форма работы позволяет молодым специалистам учиться самим и непосредственно перенимать опыт у профессионалов
- Широко применяем различные формы индивидуальной работы с воспитателями. Например, собеседования в начале и конце года, посещение и анализ занятий с целью помощи. В работе с педагогами используем и мультимедийные презентации – это один из современных методов работы с педагогическими кадрами, способствующий решению многих задач, а именно:

— возможность точной, доступной и яркой передачи информации,

— одновременное использование различных форм справочной информации: аудио-, видеоизображения, анимация текста,

— быстрый способ внедрения информационных технологий во все виды и направления образовательной работы ДОО.

Таким образом, мультимедийные презентации, не только формируют информационную культуру педагогов, но и способствуют повышению качества воспитательно-образовательного и управленческого процесса.

3.5. Методологическая основа Программы

Профессиональному становлению как педагогической проблеме большое внимание уделяют ученые С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, В.А. Сластенин, Т.И. Шамова, А.И. Щербаков, Ю.И. Турчанинова. Психологическим закономерностям профессионального развития личности посвящены работы Б.Г. Ананьева, Л.М. Митиной, А.К. Марковой, А. Маслоу; анализу деятельности молодого педагога в процессе его социально-профессионального становления – работы Т.А. Аксаковой, Г.В. Кондратьевой, Т.С. Поляковой. Многообразие факторов, влияющих на развитие личностной и профессиональной сфер молодого педагога в процессе его профессионального становления, исследуют А.Л. Мацкевич, Л.М. Митина, И.А. Хоменко, Е.И. Рогов.

3.6. Сроки реализации Программы

Срок реализации Программы – 3 года. Решение о продлении реализации программы может быть принято с учетом потребности в данной программе.

4. Этапы реализации программы

I. Подготовительный

II. Реализационный.

III. Итоговый.

I. Подготовительный этап реализации программы включает в себя:

- ✓ Изучение локальных актов образовательной организации о наставничестве.

- ✓ Закрепление молодых специалистов за воспитателями стажёрами.
- ✓ Подбор методической литературы для изучения молодыми специалистами.
- ✓ Составление плана работы с учетом индивидуальных затруднений и предложений всех исполнителей.

Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на заседаниях педагогического совета ДОО и утверждаются приказом заведующего с указанием срока наставничества (не менее одного года).

II этап Реализационный включает в себя:

- ✓ Изучение теоретического основания и содержания программы « Детство» под редакцией Т.И.Бабаевой, А.Г.Гогоберидзе, З.А. Михайловой.
- ✓ Совместное изучение новейших педагогических технологий и применение их в работе с детьми.
- ✓ Совместное проектирование образовательного процесса, составление календарного и перспективного планов работы.
- ✓ Ознакомление молодых специалистов с организацией предметно-развивающей среды в группах.
- ✓ Изучение опыта работы коллег своего учреждения и других ДОО.
- ✓ Показ совместной деятельности с детьми и режимных моментов наставниками для молодых специалистов в разных возрастных группах.
- ✓ Посещение режимных моментов и показ совместной деятельности молодыми педагогами, с дальнейшими предложениями по выбору наиболее эффективных методов работы с детьми.
- ✓ Консультации для молодых специалистов по работе с родителями.
- ✓ Самообразование молодых специалистов.
- ✓ Обсуждение образовательной деятельности, использования приемов и методов в различных ситуациях.

Начальный этап вхождения начинающего педагога в педагогическую среду, его адаптация в коллективе будут успешны, если четко продумана и спланирована методическая поддержка на основе изучения затруднений и творческого потенциала специалиста, его профессиональных знаний. Должна быть создана такая система сопровождения молодых специалистов, которая поможет им не только адаптироваться, но и развить умение на практике применить знания, полученные в учебном заведении, сформировать педагогические навыки взаимодействия с детьми и их родителями. Основной задачей работы с начинающими педагогами (молодыми специалистами) — повышение качества и эффективности образовательного процесса в ДОО и стимулирование роста уровня профессионально-педагогической компетентности начинающих педагогов.

Многолетний опыт работы педагогического коллектива позволяет наметить следующие направления деятельности по введению молодого специалиста в профессию педагога:

1. Индивидуальные и групповые беседы администрации, методической службы, педагогов - наставников о цели, назначении, принципах и содержании деятельности данного ДОО, о психолого-педагогических особенностях воспитанников, о личностной позиции и педагогической миссии воспитателя детского сада.
2. Создание в организации условий для личностных проявлений начинающего педагога, для его самореализации.
3. Организация систематического, грамотного, увлекательного психологопедагогического просвещения начинающих педагогов в различных формах.
4. Создание условий для повышения квалификации, профессионально-педагогической переподготовки воспитателей (если они пришли из других сфер деятельности).
5. Вовлечение молодых педагогов в инновационную деятельность.
6. Деятельность всевозможных клубов, вечеров, интересных встреч, дискуссий, неформального общения профессиональной направленности.

7. Диагностика и мониторинг образовательного процесса, роста профессионального мастерства начинающего педагога.
8. Проведение и психолого-педагогический анализ мероприятий, организованных начинающими педагогами.
9. Контроль, учёт и оказание методической помощи воспитателям.
10. Обеспечение или предложения педагогам самостоятельно изучить необходимую литературу с рекомендациями по организации образовательного процесса, взаимодействию с родителями воспитанников, повышению профессиональной компетентности.
11. Обучение педагогов правильному и рациональному ведению документации.
12. Организация индивидуального наставничества (распределение наставников; оформление документации по наставничеству: рекомендации начинающим педагогам и их наставникам, индивидуально-личностная программа повышения профессиональной компетентности начинающего педагога-воспитателя; создание методической копилки начинающего педагога-воспитателя).
13. Своевременное решение конфликтных ситуаций.

Педагог-наставник:

- содействует созданию благоприятных условий для профессионального роста начинающих педагогов;
- обеспечивает атмосферу взаимопомощи;
- координирует действия начинающего педагога в соответствии с задачами воспитания и обучения детей;
- оказывает помощь в проектировании, моделировании и организации воспитательно-образовательной работы с детьми в соответствии с возрастными особенностями и задачами реализуемых программ;
- передает свой педагогический опыт и профессиональное мастерство;
- знакомит в процессе общения с теоретически обоснованными и востребованными педагогическими технологиями;
- консультирует по подбору и использованию педагогически целесообразных пособий, игрового и дидактического материала; оказывает позитивное влияние на рост профессиональной компетентности начинающего педагога.

Формы работы используемые в работе по наставничеству: наблюдение педагогического процесса у опытных педагогов, взаимопосещение, консультации, открытые мероприятия, круглые столы, семинары-практикумы и т.д. Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В методическом сопровождении деятельности начинающих педагогов важны не разнообразие мероприятий, а *система*, направленная на совершенствование профессиональной подготовки путем освоения целостной работы воспитателя дошкольной образовательной организации.

Вывод: система наставничества планируется и своевременно конкретизируется в зависимости от ожиданий и индивидуальных особенностей педагога. Эта система согласуется с годовыми задачами и спецификой ДООУ, поэтому она не может разрабатываться единой для всей системы дошкольного образования.

III этап реализации программы - итоговый включает в себя.

- Показ молодыми специалистами открытых мероприятий:
 - в образовательной организации
 - на муниципальном уровне
- Анализ результатов работы на педагогическом совете.
- Ежегодное подведение итогов работы.

- Обобщение опыта работы.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым воспитателем, специалистом целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля

5. Заключение.

Таким образом, можно констатировать, что для повышения эффективности работы с молодыми педагогами необходимы:

- Обоснованный выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- Работа на основе диагностики педагогических затруднений, учёта творческой активности и информационных потребностей педагога;
- Взаимосвязь всех подразделений методической службы ДОО, форм и методов методической работы;
- Оптимальное сочетание теоретических и практических форм;
- Оценка педагогического труда по результатам;
- Своевременное обеспечение методической литературой.

В результате у молодого педагога сформируется потребность в постоянном пополнении педагогических знаний, сформируется гибкость мышления, умение моделировать и прогнозировать воспитательно-образовательный процесс, раскроется творческий потенциал. Клуб «Ступеньки к мастерству» поможет начинающим педагогам более успешно адаптироваться, позволит быстрее найти ответы на сложные для новичка вопросы, быстрее добиться успеха в работе с детьми.